



Leitfragen zur Anwendung von Gender am eigenen Arbeitsplatz¹

Arbeitsgebiet	<ul style="list-style-type: none">• Was sind Ihre spezifischen Arbeitsgebiete und Ihre Arbeitsaufgaben bzw. thematischen Schwerpunkte?• Woran arbeiten Sie zurzeit ganz konkret?
Ziele	<ul style="list-style-type: none">• Was sind die Ziele in den jeweiligen Arbeitsaufgaben, Themenschwerpunkten oder dem Projekt?• Welche Ziele verbinden Sie mit Ihrem derzeitigen Arbeitsschwerpunkt?• Welche gender-differenzierten Ziele können Sie formulieren?• Ggf. welche weiteren Diversity-Ziele können Sie formulieren?
Identifikation von Gender- und Diversity Dimensionen	<ul style="list-style-type: none">• Welche Gender- und ggf. andere Diversity-Dimensionen können Sie in Ihren jeweiligen Aufgabengebieten und Themenschwerpunkten erkennen?• Werden Männer und Frauen implizit oder explizit angesprochen? Gffs, wie?• Wo sind Frauen und Männer (in ihrer Vielfalt) implizit oder explizit beteiligt?• Wie könnten Frauen und Männer (in ihrer Vielfalt, Gender Diversity) durch die arbeitsspezifischen Maßnahmen unterschiedlich erreicht werden?• Sind Frauen und Männer in ihrer Vielfalt (Gender Diversity) unterschiedlich betroffen bzw. wirken die Maßnahmen unterschiedlich?
Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none">• Welche Gender- und gffs. weiteren Diversity bezogene Daten brauchen Sie, um in Ihrem Arbeitsgebiet gender- differenziert arbeiten zu können?• Wie können Sie Ihre jeweiligen Fachaufgaben mit den Analyse kategorien Gender und Kultur anreichern?• Welche Qualitätsverbesserung erzielen Sie mit diesem Ansatz?• Welchen Nutzen haben die Zielgruppen von der Anwendung dieser Analyse kategorien?
Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none">• Welche Bedingungen sind förderlich, um gender- differenziert zu arbeiten? Welche Bedingungen sind förderlich, dass weitere Diversity Kriterien berücksichtigt werden können?• Was sind Hindernisse in der Organisationsstruktur?• Welche weitere Unterstützung brauchen Sie?

¹ © Blickhäuser/von Barga, 2008